منظمة العمل الدولية

يونيسف
لكل طفل

توقّع المهارات

ملخّص تحليلي

لثلاثة قطاعات في لبنان

صناعات الطباعة والتغليف

البنية التحتية العامة

الرعاية الصحية

آذار
٢٠٢٣

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٢
الطبعة الأولى ٢٠٢٢

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها، وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، CH-١٢١١ Geneva ٢٢، Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.
ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: ملخّص تحليلي لثلاثة قطاعات في لبنان. الصحة، صناعات الطباعة والتغليف، والبنية التحتية العامة.
ISBN:
(print) ٩٧٨٩٢٢٠٣٩٠٢٧٦
(web PDF) ٩٧٨٩٢٢٠٣٩٠٢٨٣

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.
إن مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.
كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الالكتروني على العنوان التالي:
www.ilo.org/publns
وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية
ص.ب. ١١-٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠
بيروت، لبنان
شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

المحتوى

كلمات الشكر والتقدير ٠٢

الملخّص تنفيذي ٠٣

المقدّمة ٠٤

الخلفية والسياق ٠٥

نمو القطاع واحتياجاته والتحديات التي يواجهها ٠٦

نمو القطاع ٠٦

الإحتياجات والتحديات ٠٨

خطط الإنعاش ٠٩

المآخذ الرئيسيّة ١٠

تأثير الأزمة على المهارات والكفايات والمهن، والتباين بين التوظيف واحتياجات القوى العاملة ١١

مستويات التوظيف ١١

التأثيرات على احتياجات المهارات ١١

الرواتب والأجور ١٣

تلبية الإحتياجات ١٣

التّأثيرات على الإدماج الإجتماعي ١٤

المآخذ الرئيسية ١٥

احتياجات المهارات الناشئة والمهن المطلوبة ١٦

الرعاية الصحية ١٦

صناعات الطباعة والتغليف ١٦

البنية التحتية العامة ١٧

الإستنتاجات ١٩

التّوصيات ٢٠

الملحق الأول - الوظائف المطلوبة وفقاً لدراسات العام ٢٠٢٢ حول البنية التحتية العامة والرعاية الصحية وصناعات الطباعة والتغليف ٢٢

كلمات الشكر والتقدير

يجمع هذا التقرير نتائج ثلاث دراسات قطاعية قامت بها منظمة العمل الدولية خلال العام ٢٠٢٢ ضمن اطار المشروع المشترك فيما بينها ومنظمة اليونيسيف بعنوان "نحو تحسين التعليم والتدريب التقني والمهني في القطاعين المنظّم وغير المنظّم في لبنان". وقد ركّزت هذه الدراسات على فجوات المهارات في سوق العمل والتحديات التي تواجهها قطاعات الرعاية الصحية وصناعات الطباعة والتغليف والبنية التحتية العامة في لبنان، وتم تحليل الوضع الحالي باستخدام دراسات مماثلة أجريت في العام ٢٠١٨ – ٢٠١٩ كمعيار. استفاد هذا البحث من مدخلات خبراء منظمة العمل الدولية لدى "المكتب الإقليمي للدول العربية" بما في ذلك السيدة رانيا حكيّم "المنسقة الوطنية لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني" والسيد كيشور كومار سينغ "كبير الخبراء في المهارات وقابلية التوظيف" والسيد باولو سالفاي "كبير الخبراءفي أنشطة أصحاب العمل".

تقر منظمة العمل الدولية بالمساهمة المهنية لجميع الشركاء والخبراء والموظفين الذين شاركوا في إعداد وتنفيذ هذه الدراسات القطاعية الثلاث. وقد تطلّب هذا الجهد المشترك مراحل اعداد وتنفيذ طويلة.

نتوجه بشكر خاص الى المستشار أنطوان كلاّب لإجراء الدراسات في العام ٢٠٢٢، وإلى المستشار آرثر شيرز لكتابة التقرير النهائي الموحد.

كذلك نعرب عن امتناننا لمسهامات الكيانات والأفراد الآخرين لدعمهم القّيم ومدخلاتهم وتعليقاتهم خلال هذه العمليات وللمشاركة في المقابلات ومناقشات المجموعات المركزة:

قطاع الصحة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢) – استفاد هذا البحث من مدخلات السيد إيلي برباري "مدير عام المؤسسة الوطنية للإستخدام"، والنقيب سليمان هارون والسيدة ريتا الرحباني من "نقابة أصحاب المستشفيات الخاصة في لبنان"، والسيد طارق خليل الذي ساهم في إجراء هذا البحث. وقد جاء البحث مكملاً لدراسة العام ٢٠١٨- ٢٠١٩ التي أجرتها شركة اوروميا بالتعاون مع المؤسسة الوطنية للإستخدام والنقابة.

قطاع البنية التحتية العامة (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢) – استفاد هذا البحث من مدخلات النقيب مارون الحلو والسيد عبدو سكرية من "نقابة مقاولي الأشغال العامة والبناء في لبنان" والسيد إيلي برباري. وقد جاء البحث مكملا لدراسة العام ٢٠١٨-٢٠١٩ التي أجرتها شركة ريمارك للإستشارات بالتعاون مع المؤسسة الوطنية للاستخدام والنقابة.

قطاع صناعات الطباعة والتغليف (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢) – استفاد هذا البحث من مدخلات جمعية الصناعيين اللبنانيين ونقابة صناعات الطباعة والتغليف في لبنان و منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO) بالإضافة إلى السيدة تمارا رسامني التي ساهمت في إجراء هذا البحث. جاء هذا البحث مكملاً للدراسة التي أجرتها شركة اوروميا في العام ٢٠١٨-٢٠١٩ بالتعاون مع المؤسسة الوطنية للاستخدام، وجمعية الصناعيين اللبنانيين والنقابة.

هذا ويشكر المستشارون و منظمة العمل الدولية جميع الشركات وممثيلهم في هذه القطاعات والذين شاركوا في هذه الدراسات على تعاونهم ومساهمتهم في الاجابة على استبيانات المسح.

الملخّص التنفيذي

تركت الأزمات الثّلاثية - الناجمة عن جائحة كوفيد والإنهيار الوشيك للقطاع المالي في لبنان وانفجار مرفأ بيروت - أثراً كبيراً على المؤسسات العاملة في قطاعات البنية التحتية العامة والرعاية الصحية وصناعات الطباعة والتغليف في لبنان. فشهدت معدلات التوظيف في هذه القطاعات انخفاضاً حاداً باستثناء بعض الوظائف في مجالات الإتصالات مثلاً. فعلى مستوى البنية التحتية العامة ولا سيما لجهة إمدادات المياه والكهرباء، انخفضت الوظائف بمعدّل الثلثين تقريباً، فيما أجبرت ٩٥% من المستشفيات على تقليص حجم عملياتها في وقتٍ عمدت فيه معظم الشركات العاملة في مجال الصناعة (الطباعة والتغليف) إلى تقليص أعمالها. وتفاقم الوضع بسبب غياب الإصلاحات من جانب الحكومة مما حال دون الإستفادة من المساعدات الخارجية اللازمة لمنع الإنهيار في قطاعي الصحة وإمدادات المياه والنقل.

وتوجّب على المؤسسات مواجهة تحديات كبيرة لا سيما الولوج المحدود إلى الطاقة والتمويل، في ظلّ ارتفاع كلفة المواد الأولية وصعوبة إيجاد اليد العاملة الماهرة.

بدوره، يمثّل استنزاف الأدمغة تحدياً خطيراً بالنسبة إلى أرباب العمل مع استمرار تدفّق المؤهّلين كالمهندسين والممرضين والتجار إلى الخارج بحثاً عن فرص عمل أفضل. وللحفاظ على موظّفيها، تعمد مؤسسات عديدة إلى تقديم المحفزات كالتدريب وتعديل جدول الرواتب.

ومع ذلك، لا يزال الطلب على اليد العاملة المهاهرة قائماً في عدد من القطاعات على مختلف الأصعدة ومنهم مشغلو الآلات وعمّال البناء والمهنيين الطبيين وتحديداً الممرضين منهم. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الإستياء من مجموعة المهارات التي يقوم متخرجو التعليم والتدريب التقني والمهني بتطويرها إلى جانب مقدمي البرامج التدريبية لا يزال قائماً، مع تسجيل ملاحظات حول افتقار الدورات التدريبية إلى الممارسات والتجارب والمدرّبين إلى المعرفة التجارية والصناعية. وقد تمّت الدعوة إلى إصلاح المناهج الدراسية بالشراكة مع أرباب العمل بحيث تشمل المزيد من المهارات العملية والمهارات الشاملة المُحسّنة كمحو الأميّة الحاسوبية والعمل الجماعي وحلّ المشاكل. وأشار عدد من المشاركين إلى انجذاب أرباب العمل إلى متخرجي التعليم والتدريب التقني والمهني الذين يتمتّعون بالمزيد من المهارات المتخصصة مثل شهادات السلامة والصحة المهنية لعمال البناء على سبيل المثال. ويمكن توفير مثل هذا النوع من التدريب من خلال دورات تدريبية قصيرة مرفقة بأدوات العمل.

لوحظ سوء تمثيل الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة والمقيمين/اللاجئين من غير اللبنانيين والنساء في مختلف القطاعات الثلاث باستثناء قطاع الرعاية الصحية حيث تسجّل النساء أعلى النسب ضمن الفئات العاملة. فإنّ قيمة إضافة هذه الفئات إلى سوق العمل تبقى دون مستوى الإدراك وبالتالي لا بدّ من بذل المزيد من الجهود لإيضاح هذه المسألة للناس. كما ولاحظ عدد من المشاركين في المسح عدم تبيان قيمة التعليم والتدريب التقني والمهني مقارنةً بالتعليم الجامعي، وبالتالي، يساهم هذا التصوّر السّلبي في عدم إبداء الشباب وعائلاتهم أيّ اهتمام عند التفكير في الخيارات المهنية.

أمّا الخطوة الإيجابية فتتمثّل في استخدام بعض الشركات للأزمة كفرصة لاستكشاف تكنولوجيا جديدة مثل الطاقة المتجددة لمعالجة نقص الطاقة. وقد عبّر المشاركون عن الحاجة إلى تعزيز التنسيق والتواصل بين المؤسسات ضمن القطاع الواحد وتوفير الدعم لمكتب التوظيف الوطني (المؤسسة الوطنية للاستخدام) لضمان الخدمات التي تقدّمها كتأمين الوظائف وإدراج الأفراد الباحثين عن عمل ضمن لوائح.

المقدّمة

قامت منظمة العمل الدولية واليونيسيف بتخصيص ثلاث تقارير تحليلية قطاعية في العام ٢٠١٨ لتحديد اتجاهات أسواق العمل والتوقّعات والفجوات على مستوى المهارات في قطاعات الرعاية الصحية والبنية التحتية العامة وصناعة الطباعة والتغليف. وتمّ اختيار القطاعات بالتعاون مع مكتب التوظيف الوطني استناداً إلى مساهمتها في النّاتج الوطني والتوظيف. وأخذت عملية الإختيار أيضًا في الإعتبار الإستراتيجيات الحكومية ذات الصلة والتي تركّز على إمكانات نمو هذه الصناعات وقدرتها على استيعاب متخرّجي التعليم والتدريب التقني والمهني عبر سلاسل القيمة المختلفة الخاصة بهم. واعتمدت الدراسات على الأساليب النوعية والكمية لتوفير تصوّرٍ كامل لتنظيم القطاع وسلاسل القيمة وقيود التوظيف. كما واعتمدت على عدد من المصادر، بما في ذلك النقابات والجهات الفاعلة في القطاع الخاص والوكالات الحكومية لرسم المشهد الذي تعمل بموجبه هذه القطاعات وكيفية تحسين برامج التدريب للإستجابة بشكل أفضل لاحتياجات كل صناعة كوسيلة لتسهيل نمو هذه القطاعات مع ضمان تمكين الشباب المحليين. وقد شاركت نحو سبعين شركة من كلّ قطاع في هذا البحث فيما أجريَ أكثر من أربعمئة مسح بالتعاون الوثيق/بالشراكة مع النقابات المعنية.

تمّ إعداد تقارير تحليلية شاملة وموجزة في العام ٢٠١٩ سلّطت الضوء على (١) العوامل الرّئيسية التي تؤثّر على نمو القطاع والتوظيف فيه، (٢) المهارات في القطاع بحسب الطلب، (٣) الممارسات الشائعة لتطوير المهارات داخل القطاع.

ومع ذلك، يكافح لبنان منذ العام ٢٠١٩ للتعامل مع الأزمة الإقتصادية والمالية الطويلة الأمد ومع تفشّي جائحة كوفيد وتداعيات انفجار مرفأ بيروت. وبالتالي، لا بدّ من تحديث ملخّصات تقييم السوق لتعكس تأثير الأزمة المتعددة الأوجه التي تعصف بالبلاد وفقاً للقطاعات التي تتناولها هذه الدراسة.

ويأتي هذا التقرير المجمّع التحليلي ليسلّط الضوء على الإختلافات القائمة حالياً وعلى تبيان الوضع الذي كانت عليه هذه القطاعات في العام ٢٠١٨ أو ٢٠١٩ وذلك بعد الإنتهاء من إجراء ثلاث دراسات متتالية ضمن القطاعات في العام ٢٠٢٢.

وقد استندت هذه الدراسات على أساليب البحث النوعي بما في ذلك المراجعات المكتبية ومقابلة المعنيين الرئيسيين والمناقشة ضمن مجموعات التركيز الفردية واستقاء المعلومات على نطاق واسع لاستخدامها في تقرير موحّد.

وتجلّى الهدف في رسم تصوّر حول احتياجات سوق العمل والفجوات الواجب سدّها من خلال تطوير التدريب والتعليم التقني والمهني. هذا ويتضمّن التقرير توصيات حول كيفية تعديل السياسة بالإضافة إلى استراتيجية مهارات التدخّل المهني.

الخلفية والسياق [١]

يُعتبر لبنان دولة صغيرة ذات اقتصاد موجّه نحو المستهلك في المقام الأول، تهيمن عليه الخدمات والتجارة والإعتماد الكبير على الواردات. وهو يواجه منذ العام ٢٠١٩ أزمةً ماليةً واقتصاديةً بما في ذلك انخفاض قيمة العملة والتضخم بالإضافة إلى التأثيرات التي تركتها جائحة كوفيد وانفجار مرفأ بيروت. ولا يزال الوضع الإقتصادي في البلاد بعد ثلاث سنوات من بدء الأزمة يزداد سوءاً حيث قُدِّرَ انخفاض إجمالي الناتج المحلي بحوالي ١٠,٥٪ في العام ٢٠٢١ بعد تقلّص وصل إلى ٢١,٤٪ في العام ٢٠٢٠. هذا وتزيد الإشتباكات السياسة والإنهيار السريع من تفاقم الأوضاع مع استمرار غياب الرغبة لدى صانعي السياسات في تصميم وتنفيذ أي خطة للتخفيف من وطأة الأزمة وإجراء الإصلاحات الهيكلية التي من شأنها جذب الإستثمار والمساعدات الأجنبية.

تواجه عملية تطوير سوق العمل في لبنان تهديدات مجتمعة كبيرة، وأبرزها (١) عدم الإستقرار السياسي إلى جانب تراجع قيمة العملة الوطنية المستمر، و(٢) العواقب الناجمة عن الأنظمة المتّبعة والإغلاقات التي فرضتها جائحة كوفيد، و(٣) ارتفاع أسعار النفط بسبب الحرب في أوكرانيا، و(٤) عبء استضافة ١,٥ مليون لاجئ سوري في بلد يعاني أصلاً من الأزمات [٢] ، و(٥) هجرة الأدمغة الماهرة ، ولا سيما الشباب منهم، وتحديداً منذ العام ٢٠١٩.

وأمام هذه التحديات، وجدت سوق العمل نفسها في وضع حرج بحسب مسح القوى العاملة للمتابعة في لبنان والذي أجرته إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة العمل الدولية في العام ٢٠٢٢. فخلصَت الدراسة إلى ارتفاع معدّل البطالة في البلاد من ١١,٤٪ في العامين ٢٠١٨ و٢٠١٩ إلى ٢٩,٦٪ في كانون الثاني/يناير من العام ٢٠٢٢ مما يشير إلى أنّ ما يقارب ثلث القوى العاملة الناشطة بات عاطلاً عن العمل بحلول بداية العام الحالي. وقد طالت معدلات البطالة النساء أكثر من الرجال إذ سجّل معدّل البطالة لدى النساء ٣٢,٧٪ مقارنةً مع ٢٨,٤٪ لدى الرجال. بالمقابل، وصل معدل البطالة عند الشباب إلى ٤٧,٨٪ أي ضعف المعدّل لدى البالغين تقريباً (٢٥,٦٪). هذا وسجّل نقص استخدام العمالة ارتفاعاً ملحوظاً من ١٦,٢٪ في العامين ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى ٥٠,١٪ في كانون الثاني/يناير من العام ٢٠٢٢. وسُجِّلَت أعلى درجات نقص استخدام العمالة لدى الشباب (١٥-٢٤ سنة) فوصلت اليوم إلى حوالي ٦٤,٧٪ فيما كانت في العامين ٢٠١٨-٢٠١٩ بحدود الـ٢٩,٤٪. أخيراً، وجد المسح أنّ العمالة غير النظامية باتت تشكّل اليوم ٦٠٪ من مجموع العمالة في لبنان [٣،٤].

يعاني التعليم والتدريب التقني والمهني من النقص في التمويل، ونتيجةً لذلك، تفتقر مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى المعدات التي من شأنها تقديم التدريب العملي على التدريب القائم على النظريات. كذلك، غالباً ما يكون المعلمون والمدرّسون غير مؤهلين فلا يلمّون بالإتجاهات المحدّثة في هذا المجال. وهم، على الرغم من خلفيتهم الأكاديمية، إلاّ أنّهم يفتقرون إلى الإلمام بمجالات محددة في أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني [٥] . ونتيجة لذلك، يعاني سوق العمل اللبناني من النقص على صعيد المهن التقنية وسدّ الفجوات، مما يزيد من ضعف الصناعات المعنية على الإستفادة من القوى العاملة المدرّبة والتنافسية.

قادت منظمة العمل الدولية خلال الأزمات عدداً من التدخلات لمساعدة البلاد على مواجهة التحديات بما في ذلك دعم التعليم والتدريب التقني والمهني ضمن الإطار الإستراتيجي الوطني للفترة الممتدة ما بين العام ٢٠١٨ و٢٠٢٢ (مستويات التدفّق). وقد شملت هذه التدخلات على مستوى السياسة مراجعة مهارات التدخل في لبنان بما في ذلك التحديات والفجوات وتحديد الأولويات. وعملت على حوكمة وتحديد معيار المقاربات والخدمات الخاصة بتطوير المهارات، بالإضافة إلى بناء قدرات الأفراد المعنيين بتقديم التعليم والتدريب التقني والمهني (النظامي وغير النظامي). وأجرت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع جمعية الصناعيين اللبنانيين وسائر الجمعيات الصناعية دراسات حول المهارات المطلوبة (البنية التحتية العامة والصناعة الحرفية والصحة والزراعة والأعمال الزراعية وصناعات الطباعة والتغليف والتقييم المجتمعي في سبع مناطق). كما وشاركت منظمة العمل الدولية في تطوير المعايير المهنية والمناهج القائمة على الكفاءة، وفقًا للطلب المحدد في سوق العمل.

ويقدّم هذا التقرير المجمّع التحليلي ملخصاً حول النتائج الرئيسية والتوصيات الصادرة عن الدراسات الثلاث التي أجرتها منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٢٢ في قطاعات البنية التحتية العامة والرعاية الصحية وصناعات الطباعة والتغليف. وهو يُظهر التغيرات التي شهدتها الأوضاع في البلاد منذ بدء الأزمات.

---

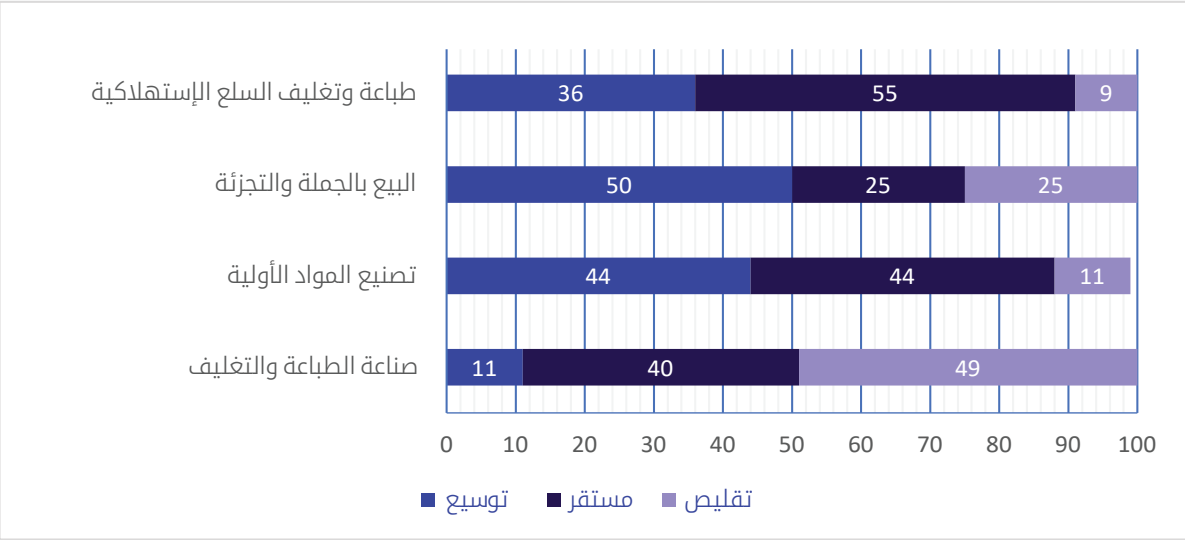
١. قدّم تقرير العام ٢٠٢٢ حول صناعات الطباعة والتغليف وصفًا مفصّلاً عن الوضع في لبنان وقد تمّ استخدام أجزاء مهمة من هذا الوصف في هذا التقرير.
٢. مفوضية شؤون اللاجئين. (٢٠٢٢ ، كانون الثاني/يناير). ورقة الحقائق الخاصة بلبنان. التركيز العالمي. تمّ سحبها في ١٥ تموز/يوليو ٢٠٢٢ من 1787/https://reporting.unhcr.org/document
٣. العمالة غير النظامية هي العمالة غير المشمولة أو الشبه مشمولة بالترتيبات والحمايات النظامية
٤. منظمة العمل الدولية. (١٢ آذار/مارس، ٢٠٢٢). نشر لبنان ومنظمة العمل الدولية تحديثاً للبيانات حول سوق العمل المحلية. منظمة العمل الدولية. تمّ سحبها في ١٥ تموز/يوليو ٢٠٢٢ من lang--en/index.htm/844831_https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS
٥. المركز الدولى المتخصص التابع لليونيسكو، المعنى بالتعليم والتدريب التقنى والمهنى، الملف القطري الخاص بلبنان: لبنان حزيران/يونيو ٢٠١٩، منشورات IRO حول الأنظمة اللاسلكية المستدامة، ;gt&2019.2.jsws/10.36548/lt;https://doi.org& (2019) 01.02.

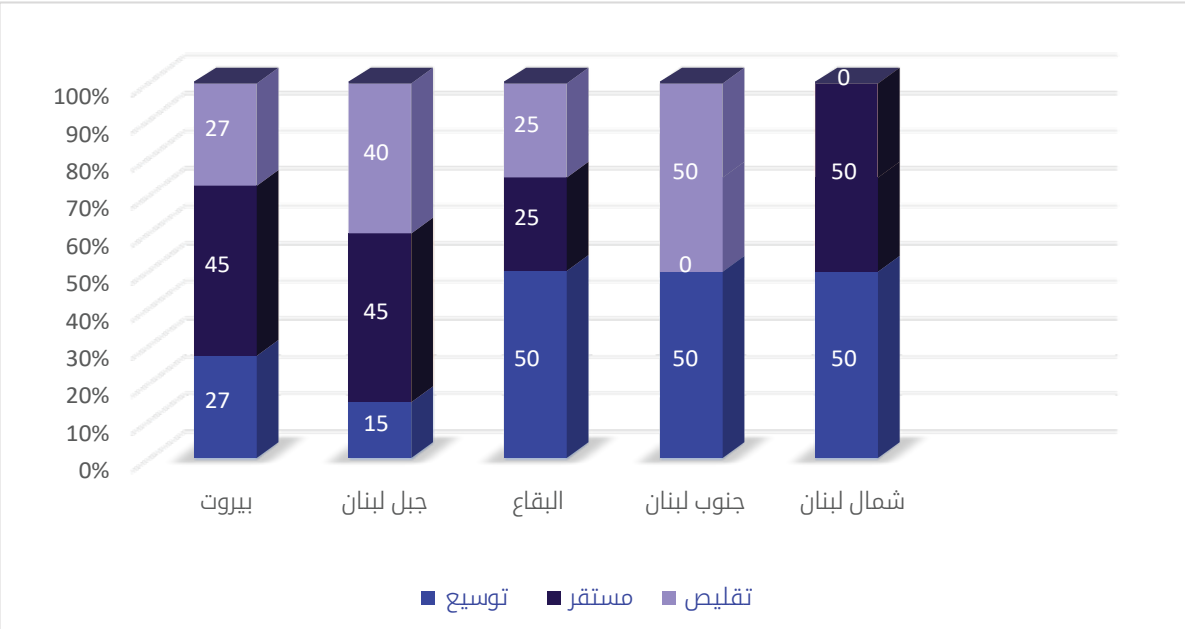
نمو القطاع

سجّلت دراسات العام ٢٠٢٢، على الرغم من وجود بعض الإستثناءات، نمواً سلبياً وخسارة نسبة كبيرة من الموظفين في القطاعات الثلاث المشمولة، مقارنةً مع الحالة التي كانت عليها البلاد في العامين ٢٠١٨ و٢٠١٩ قبل نشوء الأزمات.

ففي قطاع صناعات الطباعة والتغليف مثلاً، سُجّلَ موقفاً مختلطاً تمّ الإبلاغ عنه وفقاً للقطاع الفرعي والمحافظة التي تعمل فيها الشركات. فقامت ٥٠% من الشركات في مجال البيع بالجملة أو بالتجزئة بتوسيع أعمالها فيما عمد نصف الشركات العاملة في صناعة الطباعة والتغليف إلى خفض حجم أعمالها. وتبرز هذه الإختلافات تحديداً وفقاً للمناطق التي تتواجد فيها هذه الشركات.

الرسم الأول: اتّجاهات النمو بحسب القطاع (القطاع الفرعي) وموقع الشركات العاملة في مجال صناعات الطباعة والتغليف في لبنان [٦] (٢٠١٨)





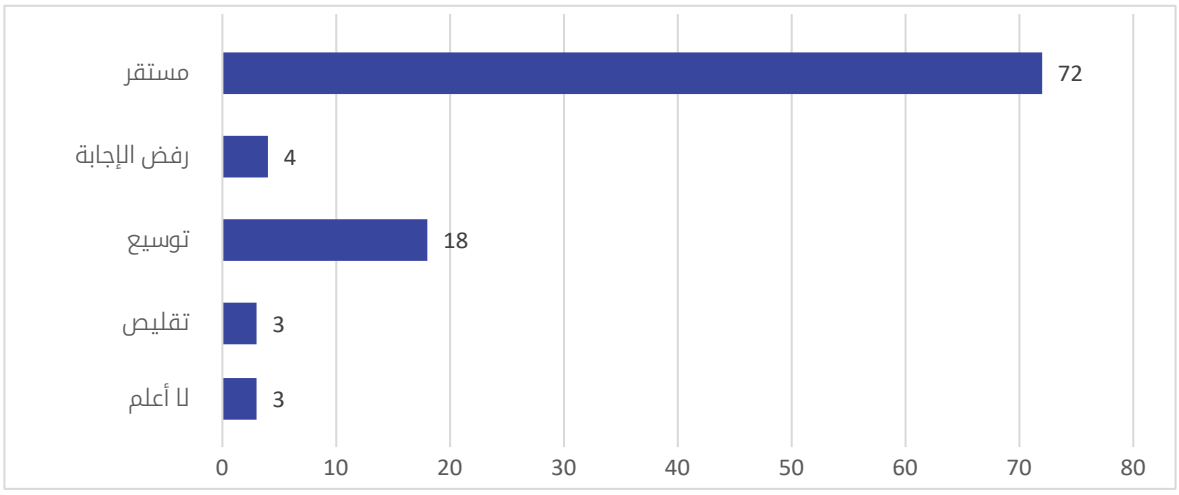
٦. عرض نتائج دراسة احتياجات سوق العمل في قطاع الطباعة والتغليف، منظمة العمل الدولية ٢٠١٩.

نمو القطاع واحتياجاته والتحديات التي يواجهها

بحسب نتائج مسح العام ٢٠٢٢، فقد عمد معظم المشاركين في التصنيع والإنتاج إلى تقليص أعمالهم فيما شهدت الشركات العاملة في مجال التغليف بالجملة والتجزئة نمواً ملحوظاً.

أمّا في قطاع البنية التحتية العامة، فأشار تقرير العام ٢٠١٩ والذي يركّز على المياه والطرق والإتصالات السلكية واللاسلكية إلى أنّ معظم الشركات أبلغت عن أداء مستقر في العمل، مما يعني أنها لم تشهد أي نمو أو انخفاض في النشاط التجاري، في حين ذكر عدد قليل منها أنّها عمدت إلى توسيع أعمالها فيما أشارت شركات أخرى أنّها قامت بتقليص حجم أعمالها. (أنظر الرسم الثاني) في المقابل، كشف العديد من ممثلي الشركة خلال المقابلات المتعمقة في العام ٢٠٢٢ عن تسجيل واقع أليم في قطاع البناء والبنية التحتية بسبب انخفاض الإيرادات الناتجة عن تراجع عدد العملاء والمشاريع.

الرسم الثاني: نمو البنية التحتية العامة بحسب المبيعات والموظفين والعمليات (٢٠١٨) [٧]



وفي قطاع الرعاية الصحية، فقد تطرّقت دراسة العام ٢٠١٨ [٨] إلى توسّع مستمرّ على نطاق القطاع وكافة المؤسسات المعنية بتوفير الرعاية الصحية. ويظهر الجدول الأول [٩] أدناه متوسط نمو العمل بمعدل ٧٪ في قطاع الرعاية الصحية في الفترة الممتدة ما بين ٢٠١٦ و٢٠١٨. لكنّ التقرير يظهر أيضاً التباين في نظام الرعاية الصحية بين بيروت وسائر المناطق بحيث تتركّز معظم المستشفيات ومستوردي وموزّدي المعدات الطبية في بيروت وجبل لبنان. وتضمّ شبكة الرعاية الصحية العامة نحو ٦٥٠ مستوصف وأكثر من مئتي مركز لتقديم الرعاية الصحية الأولية تنتشر على كافة الأراضي وتقدّم الخدمات لمختلف المحافظات. وقد شهدت مراكز تقديم الرعاية الصحية الأولية في العام ٢٠١٩ نمواً ملحوظاً تجلّى في توسيع أعمالها. ولكن، تشير دراسة العام ٢٠٢٢ إلى أنّ هذه المراكز لم تعد قادرة حالياً على مواصلة أعمالها اليومية. فقد أُجبرت نحو ٩٥٪ من المستشفيات على تقليص حجم عملياتها منذ العام ٢٠١٩ فيما يرزح بعضها تحت خطر الإقفال لا سيما بالنسبة إلى المستشفيات التي يملكها أفراد.

الجدول الأول: نمو العمل في قطاع الرعاية الصحية على مدى ثلاث سنوات (٢٠١٦-٢٠١٨)

زيادة العمالة في كل مؤسسة بحسب القطاع الفرعي	2016	2017	2018	الموظفون الجدد بحسب كل مؤسسة
مستشفيات خاصة	263	274	282	19
مستشفيات حكومية	173	175	187	14
مراكز تقديم الرعاية الصحية الأولية	77	80	88	11
مختبرات خاصة	9	12	13	4
مصنّعو الأدوية	138	151	167	29
شركات إدارة النفايات	500	540	560	60
موزعو الأجهزة الطبية	170	180	190	20
مجموع القطاع	1,333	1,412	1,487	157

٧. دراسة سوق العمل في قطاع البنية التحتية العامة، منظمة العمل الدولية ٢٠١٨-٢٠١٩.

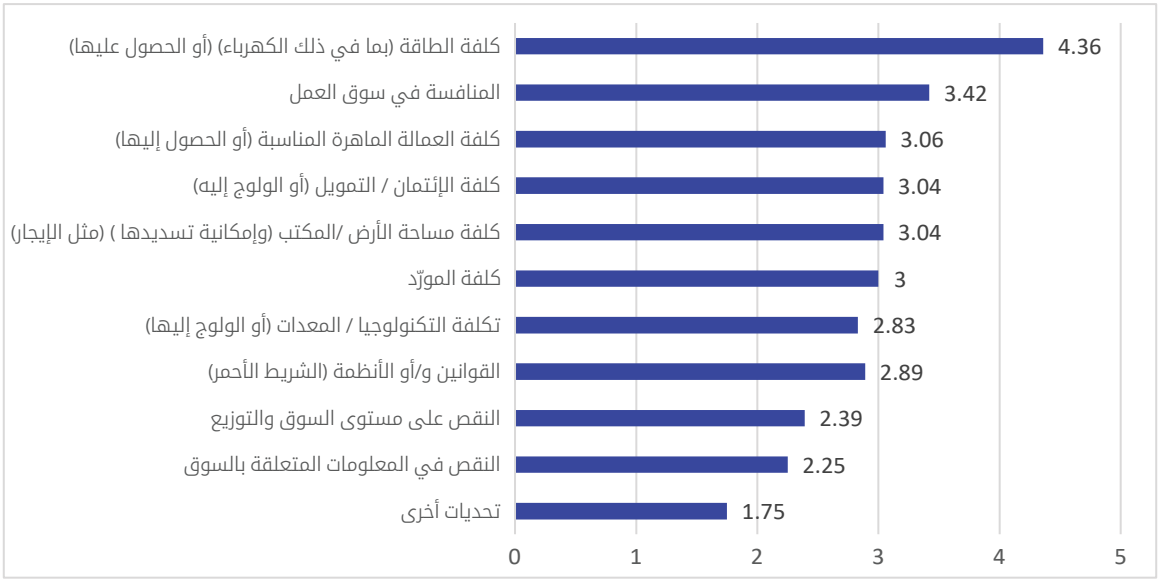
٨. قطاع الرعاية الصحية في لبنان – لمحة عن سوق العمل والفجوات والتحديات التي يواجهها، منظمة العمل الدولية ٢٠٢٢.

٩. عرض التقرير النهائي لشركة يوروميتا للإستشارات – دراسة لتقييم احتياجات العمالة في قطاع الرعاية الصحية في لبنان، منظمة العمل الدولية ٢٠١٨-٢٠١٩.

الإحتياجات والتحديات

انخفضت الصادرات والواردات بشكل كبير في قطاع الطباعة والنشر نتيجة للأزمة المالية ولتأثير جائحة كوفيد. ويظهر الرسم الثالث العقبات التي واجهها النمو في العام ٢٠١٨. ولعلّ أبرز التحديات يكمن في ارتفاع كلفة الطاقة والمنافسة والولوج إلى اليد العاملة. أمّا دراسة العام ٢٠٢٢ [١٠] فسلّطت الضوء على التحديات المادية كانقطاع الطاقة، وارتفاع تكلفة الورق، وانهيار القطاع المصرفي وهجرة الشباب. وتبعت هذه العناصر مسألة الولوج إلى الأموال والتمويل والوصول إلى العمالة الماهرة بالشكل المناسب.

الرسم الثالث: التحديات الشائعة التي ذكرها أصحاب العمل في قطاع صناعات الطباعة والتغليف [١١] (٢٠١٨)



وواجهت الجهات الفاعلة في قطاع البنية التحتية العامة تحديات مشابهة حيث شكّلت التغييرات في عمليات الشراء والمناقصة نتيجة للأزمة المالية ولصعوبة الولوج إلى المواد الأولية والنقص في الطاقة مشكلات جمّة. وبحسب دراسة العام ٢٠١٨، اعتبرت المنافسة في سوق العمل وارتفاع تكلفة الطاقة من أبرز التحديات. وأشارت مناقشات مجموعات التركيز الأخيرة (٢٠٢٢) إلى تصدّر الولوج إلى الإئتمان/التمويل وكلفة المواد الأولية لائحة التحديات وفقاً لما يظهره الرسم الرابع. هذا ويواجه كل قطاع فرعي تمّت دراسته (المياه والنقل والإتصالات) تحديات مختلفة.

- القطاع الفرعي للمياه: يواجه هذا القطاع الفرعي تحدّيات مزمنة، ينتج العديد منها عن إهمال الإدارة المالية والتعريفات غير الكافية وانخفاض معدّلات التحصيل والإشتراك والمتأخّرات غير المسدّدة والإستخدام غير المحسوب [١٢]. وتزيد الأزمة الحالية من وطأة العجز المالي والميزانية حيث تسبّب انخفاض رواتب الموظفين العموميين في نقص اليد العاملة الفنية. كما وتفاقم تأثير الأزمة بسبب الأطر القانونية والمؤسسية غير المكتملة والقديمة.

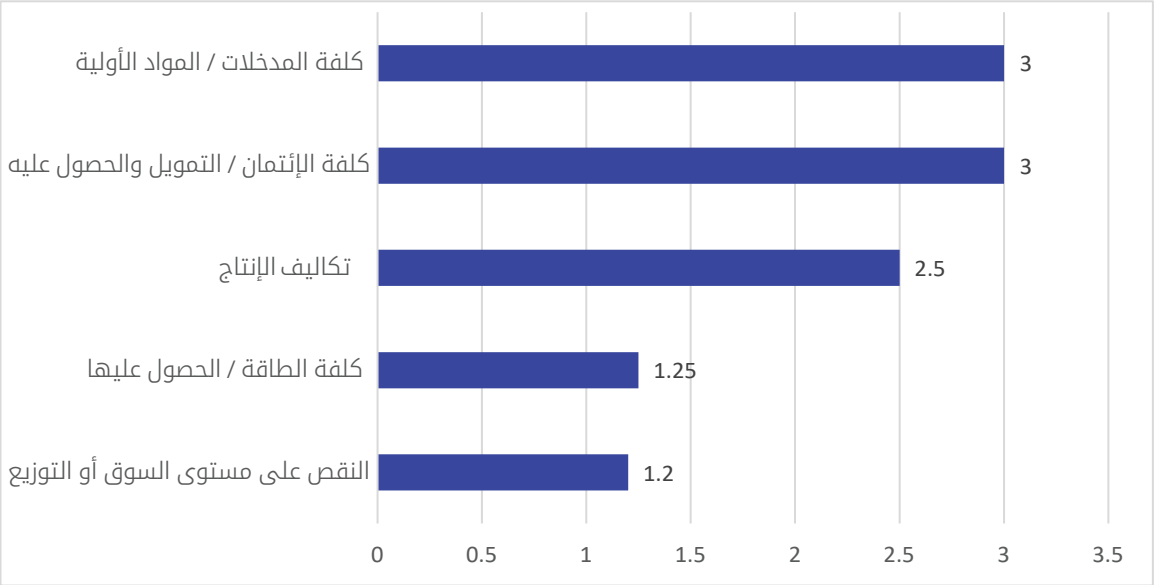
- القطاع الفرعي للنقل: تعاني البنية التحتية للنقل في لبنان منذ سنوات من نقص الإستثمار والإفراط في الإستخدام وزيادة الإنفاق وعدم كفايته. ويواجه القطاع الفرعي حاليًا تحدّيات غير مسبوقة مرتبطة بارتفاع أسعار الوقود بشكل قياسي ممّا يؤدي إلى زيادة تكاليف النقل.

- القطاع الفرعي للإتصالات: أشارت دراسة العام ٢٠٢٢ إلى أنّ الزيادة في تكاليف الوقود وانقطاع الطاقة تتداخل بشكل كبير مع الخدمات.فقد أصبحت العمليات تعتمد على الإمداد الكهربائي من المولدات الحكومية أو الخاصة. مع ذلك، وعلى الرغم من هذه التحديات، فقد شهد القطاع الفرعي نموًا جزئيًا بسبب زيادة الإعتماد على الإتصالات أثناء جائحة كوفيد وبسبب زيادة مشاركة الشركات في لبنان التي لجأت إ إبرام عقود لها في دول الخليج سيما بعد انخفاض أنشطتها في لبنان.

١٠. قطاع صناعات الطباعة والتغليف في لبنان – لمحة عن سوق العمل والفجوات والتحديات، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢.
١١. دراسة تقييم احتياجات العمالة في قطاع صناعات الطباعة والتغليف في لبنان، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨-٢٠١٩.
١٢. ضخّ المياه من دون احتسابها أو فوترتها.

نمو القطاع واحتياجاته والتحديات التي يواجهها

الرسم الرابع: ترتيب تأثير بعض التّحديات على النمو المستقبلي لقطاع البنية التحتية العامة [١٣] (المقياس من ٠ إلى ٥) (٢٠٢٢)



تجلّت التحديات الرئيسية لقطاع الرعاية الصحية في العام ٢٠١٨ والتي واجهتها المؤسسات المشمولة في المسح في كلفة الطاقة أو الولوج إليها بالإضافة إلى التكنولوجيا وكلفة الإمدادات والمنافسة. وتفيد مناقشات مجموعات التركيز الأخيرة أنّ صعوبة الولوج إلى الموارد المالية والنقص على مستوى اليد العاملة الماهرة وارتفاع تكاليف البنية التحتية والمعدات شكّلت أبرز التحديات التي واجهتها مؤسسات الرعاية الصحية خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

شكّل غياب اتخاذ الحكومة الإجراءات المناسبة للحد من تأثير الأزمات وتنفيذ الإصلاحات اللازمة لتمكين لبنان من الإستفادة من مساعدة الشركاء الدوليين أحد أبرز التحديات التي واجهتها القطاعات كافة. وقد اعتبر أحد المشاركين في المسح أنّ الحكومة "غائبة عن السمع".

أمّا في الشقّ الإيجابي، فقد اكتشفت بعض الشركات العاملة في مجال صناعة الطباعة والتغليف مصادر طاقة أكثر استدامةً وصديقة للبيئة كالطاقة الشمسية. وحدّدت بيانات الفترة الممتدة ما بين العام ٢٠١٨ و٢٠٢٢ فرص النمو المرتبطة بزيادة الطلب على المواد القابلة لإعادة التدوير وزيادة تطوير التقنيات المتقدمة. بدورهم، توقّع المعنيّون زيادة الطلب على المواد الأولية نظراً لاستمرار صعوبة استيرادها. هذا وسرّعت عمليات التحويل القائمة على المال النقدي بدلاً من بطاقات الإئتمان أو التحويلات المصرفية المعاملات وعزّزت العلاقات بين المورّدين والمصنّعين وخفّفت من آثار أزمة المصارف.

خطط الإنعاش

خلص تقرير العام ٢٠٢٢ حول صناعة الطباعة والتغليف إلى أنّ التّخفيف من تأثير الأزمة على القطاع يستوجب إصلاحًا شاملاً للنظام البيئي الصناعي في لبنان، بدءاً ببنيته التحتية وصولاً إلى التصور العام المحيط به. وبالتالي، فإنّ أيّ استراتيجية إصلاح مستدامة وفعالة تحتاج إلى الإستثمار في تطوير القوى العاملة في القطاع. ومع ذلك، فإنّ الحد من مثل هذه المبادرات سيقتصر على تأثير تجميلي فحسب ما لم يتم تصورها كجزء من استراتيجية متعددة الأطراف تهدف إلى معالجة نقاط الضعف الهيكلية في هذه الصناعة.

بالنسبة لقطاع البنية التحتية، لا بدّ من تأمين الإستثمار المالي عبر سلسلة القيمة الخاصة به، وهو ما يتطلّب خطة عمل من شأنها سد الفجوات في سوق العمل. بدورها، تحتاج الحكومة إلى إجراء الإصلاحات الهيكلية المطلوبة بغية جذب المساعدات الخارجية وتنشيط القطاع.

١٣. قطاع البنية التحتية العامة في لبنان - لمحة عن سوق العمل والفجوات والتحديات، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢.

نمو القطاع واحتياجاته والتحديات التي يواجهها

أظهرت الدراسة الخاصة بقطاع الرعاية الصحية بعض الشك في قدرة القطاع على مواصلة أنشطته على المدى القريب أو المتوسط في ظلّ الظروف القائمة. ووفقاً لعدد من أصحاب المصلحة، فإنّ النقص في اليد العاملة الماهرة والشحّ في الموارد المادية الحيوية يهددان استمرار العمليات اليومية. ويعتبر أصحاب المصلحة أولئك أنّ الإستراتيجية الحكومية ضروريّة لدعم القطاع تحديداً ومعالجة الأزمة المالية بشكل عام تفادياً لانهيار النظام الصحي في البلاد.

المآخذ الرئيسية

- تأثّرت الشركات العاملة في القطاعات الثلاثة بشكلٍ سلبيّ بالتحديات المتعلقة بتوفير الخدمات الأساسية كالكهرباء، وبصعوبة الولوج إلى التمويل، وبزيادة تكاليف المواد الأولية والمعدات. وهي تواجه أيضاً تحديات أخرى مرتبطة بنقص العمال المؤهلين وذلك بسبب انخفاض الأجور والهجرة وظروف العمل الصعبة أحياناً.

- سُجّلَ انخفاض في عدد الموظفين في الشركات التي شملها المسح، باستثناء الشركات العاملة في قطاع الإتصالات وفي قطاع صناعة الطباعة والتغليف بشكل جزئي.

- يرزخ عدد كبير من المؤسسات ومراكز الخدمات العاملة في قطاعات المياه والنقل تحت وطأة الأزمة وقد يضطر بعضها إلى الإغلاق أو الإنهيار في ظلّ غياب أيّ دعم.

- إنّ الوضع في قطاع الرعاية الصحية ينذر بالسوء أيضًا.

- لا بدّ من تنفيذ التخطيط الحكومي واستراتيجيات التدخل لمواجهة القضايا النظامية.

مستويات التوظيف

أجبرت الأزمات العاصفة بالبلاد معظم الشركات في مختلف القطاعات باستثناء تلك العاملة في قطاع الإتصالات الفرعي وجزء من قطاع صناعة الطباعة والتغليف على تقليص عدد موظفيها. فأفاد قطاع البنية التحتية العامة عن تسجيل انخفاض في معدل الموظفين بمتوسط ٣٣% منذ العام ٢٠١٩. وانفردت مؤسسات الإتصالات في تسجيل ارتفاع في عدد الموظفين المسحلين لديها بمعدل ٤٠%.

تشير البيانات الصادرة عن دراسة العام ٢٠٢٢ حول الرعاية الصحية إلى أنّ معدل اليد العاملة في القطاع انخفض ما بين ٤٠ إلى ٥٠% منذ نهاية العام ٢٠١٨.

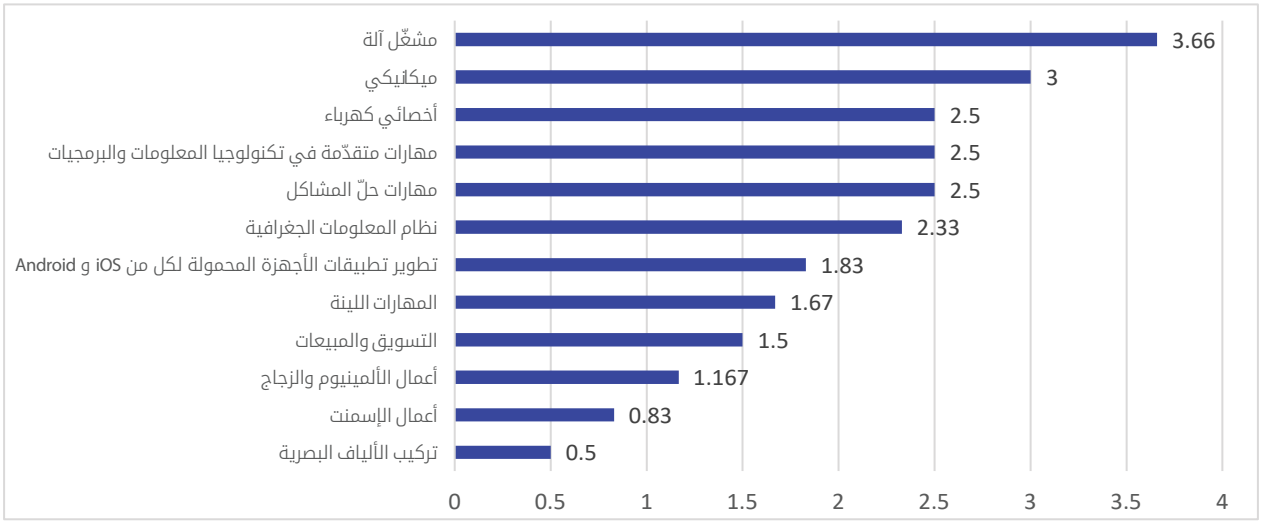
أمّا في قطاع صناعات الطباعة والتغليف، فقد اضطر عدد من الشركات إلى وقف عملياته إلى أجل غير مسمى مع تسلّم بعض الشركات الكبرى مهام موظفيها بعد مغادرتهم.

التأثيرات على احتياجات المهارات

أشارت نتائج دراسة منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٨ الخاصة بقطاع صناعات الطباعة والتغليف إلى أنّ المهارات الأكثر شيوعًا التي يصعب العثور عليها في سوق العمل هي (١) المهارات التقنية المحددة، و(٢) مهارات اللغة الأجنبية، و(٣) المهارات المتقدمة في تكنولوجيا المعلومات أو البرمجيات، و(٤) مهارات حل المشاكل، و(٥) محو الأمية الحاسوبية الأساسية / استخدام تكنولوجيا المعلومات. وأشارت دراسة العام ٢٠٢٢ إلى أنّ الحاجة إلى المهارات الفنية المتخصصة لا تزال تشكّل أولوية قصوى، في ظلّ زيادة الطلب على مهارات اللغة الأجنبية للتعامل مع العملاء الدوليين وقراءة الكتيّبات الفنيّة المتوفّرة باللّغة الإنجليزيّة فقط. (أنظر الرّسم الخامس)

وفي قطاع البنية التحتية، تشابه النقص في المهارات في العام ٢٠٢٢ مع نظيره في العام ٢٠١٨ حيث اعتُبرت المعرفة التقنية في مجال الميكانيك وتشغيل الآلات من أصعب المهارات التي يمكن العثور عليها في سوق العمل (متوسط ٣.٥ / ٥). ويوضح الرّسم البياني أدناه نتائج التصنيف المحدثة الخاص بالنقص على مستوى المهارات.

الرسم الخامس: ترتيب المهارات في سوق العمل من حيث نقصها (مقياس من ٠ إلى +5) (٢٠٢٢)

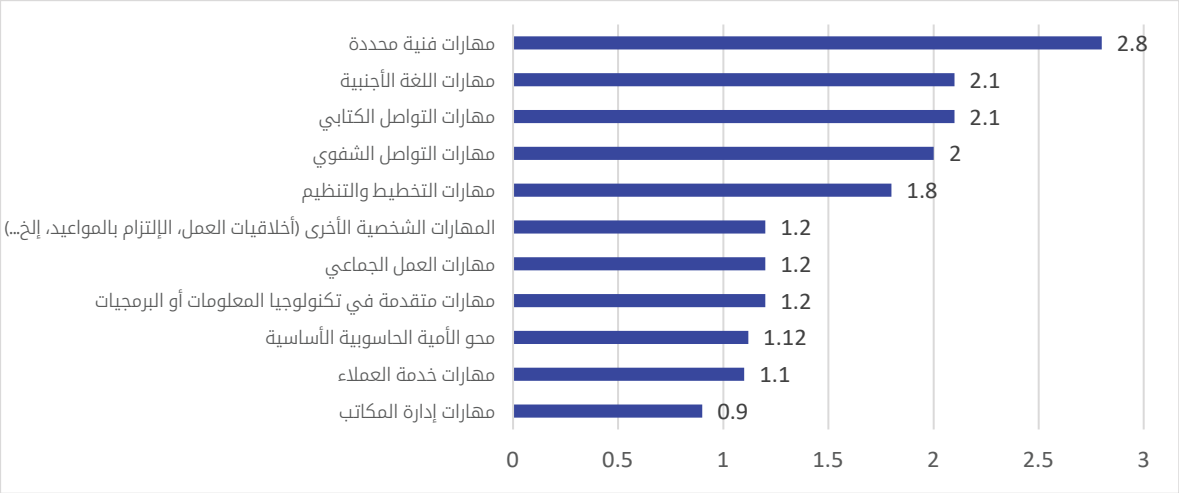


تأثير الأزمة على المهارات والكفايات والمهن، والتباين بين التوظيف واحتياجات القوى العاملة

تكشف البيانات التي تمّ جمعها في قطاع الرعاية الصحية وجود تناقضات ما بين المهارات التي يسعى وراءها أصحاب العمل والمعرفة الفنية التي يتمتّع بها الخريجين الشباب، لا سيما ذوي الخلفيات في التعليم والتدريب التقني والمهني. ففي معظم الحالات، يؤدي غياب برامج الرعاية الصحية عن التعليم والتدريب التقني والمهني إلى الحدّ من القدرة التنافسية لدى الطلاب ذوي الخلفية المهنية. ويُسجّل هذا التفاوت في وقت يعاني فيه أرباب العمل من نقص حاد في الوظائف المختلفة التي يمكن لخريجي التعليم والتدريب التقني والمهني سدّها.

اعتبر المشاركون في مجموعة التركيز التابعة لدراسة الرعاية الصحية للعام ٢٠٢٢، ومعهم رئيس نقابة الممرضين أنّ سوق العمل يفتقر إلى الكفايات المتخصصة لكلّ وظيفة. وشدّدوا على مجموعة أخرى من الفجوات تتعلّق بالقدرات الشخصية وحسّ القيادة والإدارة والتنظيم وتحديداً مهارات التواصل والتنظيم والتخطيط وحلّ المشاكل، بالإضافة إلى العمل الجماعي، ومحو الأمية الحاسوبية ومهارات تكنولوجيا المعلومات. وتمّ تحديد مكامن النقص هذه أيضاً خلال الدراسة التي أُجريت في العام ٢٠١٨، والتي أشارت إلى أنّ عدم التوافق قد يكون مرتبطاً بالإختلافات الهيكليّة بين المناهج واحتياجات ربّ العمل.

الرسم السادس: ترتيب المهارات من الأكثر إلى الأقلّ افتقاراً بحسب المؤسّسات التي شملها هذا المسح في قطاع صناعات الطباعة والتغليف (٢٠٢٢)



تقوم اليد العاملة في قطاع الرعاية الصحية على العاملين بدوام كامل نظراً لطبيعة العمل في المجال الطبي علماً أنّ هذا الوضع لم يتغيّر منذ الدراسة التي أُجريت في العام ٢٠١٨. وقد أفادت دراسة العام ٢٠٢٢ إلى أنّ ٩٥٪ من المستشفيات أجبرت على تقليص حجم عمليّاتها منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. كذلك، تشير البيانات الصادرة ضمن سياق هذه الدراسة إلى أنّ القوى العاملة في هذا القطاع شهدت تراجعاً بحوالي ٤٠ إلى ٥٠٪ منذ أواخر العام ٢٠١٨. فقد وصل عدد الممرضين اللذين غادروا البلاد منذ العام ٢٠١٩ [١٤] إلى نحو ألفين وخمسمائة ممرضاً.

١٤. مقابلة مع المخبرة الرئيسية الدكتورة ريما قازان، نقيبة الممرضات والممرضين في لبنان في الثاني من حزيران/يونيو ٢٠٢٢.

الرواتب والأجور

انخفضت الرواتب في قطاع الرعاية الصحية منذ مسح العام ٢٠١٨. وبعيداً عن أجور الأطبّاء، فقد أفادت الدراسة الحالية إلى أنّ رواتب الفرق الطبية بما في ذلك الممرضين والممرضات والممارسين الطبيين وغيرهم تتراوح ما بين ١٠٠ إلى ٢٠٠ دولار أميركي مقارنةً مع رواتب ٢٠١٨ والتي كان يصل متوسّطها إلى حوالي ٤٥٠ دولار أميركي شهرياً. وتُعتبر هذه الرواتب المنخفضة إحدى الأسباب وراء سعي الطواقم الطبية للعمل في الخارج. وللمقارنة، لا بدّ من الإشارة إلى أنّ رواتب قطاع البنية التحتية تفوق رواتب الطواقم الطبية كما هو مبيّن أدناه.

الجدول الثاني: متوسط الرواتب بالعملة الصعبة "الدولار الفريش" بحسب كل مهنة في قطاع البنية التحتية وفقاً للمؤسسات المشمولة في المسح (٢٠٢٢)

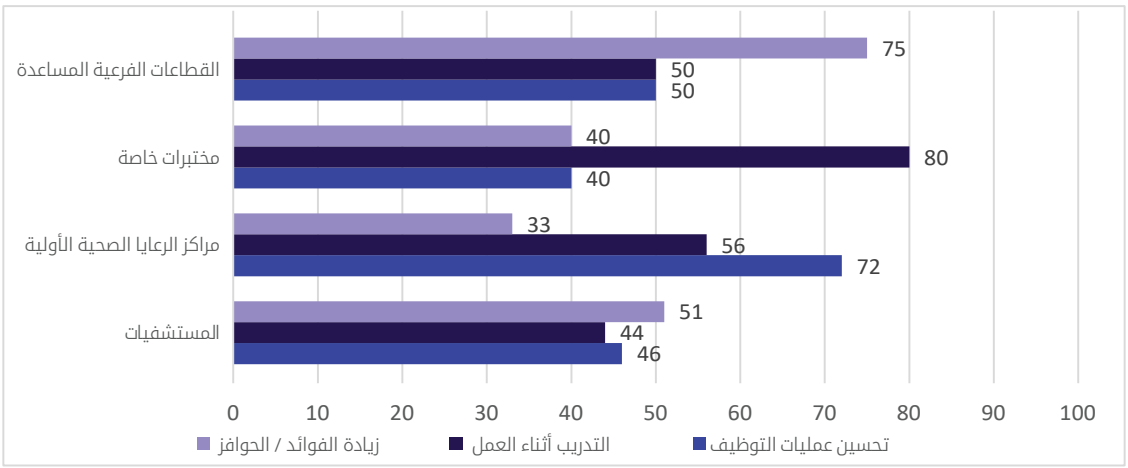
المهنة	متوسط الرواتب بحسب المؤسسات المشمولة في المسح
المهندسون	1500 دولار أميركي
المدراء	1000 دولار أميركي
الفنيون ذوو المهارات العالية	700 دولار أميركي
الفنيون ذوو المهارات المحدودة	300 دولار أميركي
الإداريون	300 دولار أميركي

بدورها، شهدت رواتب قطاع صناعات الطباعة والتغليف انخفاضاً أيضاً بحيث بات يتراوح راتب الفنّي صاحب المهارات المتخصصة ما بين ٢٠١ و٤٠٠ دولار أميركي شهرياً مقارنةً مع ما كان يتقاضاه في العام ٢٠١٨ (ما بين ٧٠٠ و١٥٠٠ دولار أميركي).

تلبية الإحتياجات

أعلنت المؤسسات العاملة في قطاع الرعاية الصحية المشمولة في هذا المسح عن محاولاتها لزيادة الفوائد الإجتماعية وتنمية مهارات موظّفيها بهدف التعويض عن تدنّي الأجور. (أنظر الرسم السابع). بدورهم، أفاد المشاركون عن انخفاض مستوى الموظّفين الجدد من خلال زيادة الطلب على موظفين ذوي خبرات محدودة في وظائف معيّنة. وعلى الرّغم من الظروف الصعبة، تستمرّ بعض الجهات في قطاع الرعاية الصحية في تقديم المزيد من فرص العمل جرّاء ارتفاع معدّلات دوران الموظّفين والشواغر في العمل. ويبقى الطلب على العمال مرتفعاً نسبياً على الرغم من تسجيل بعض الفجوات على صعيد الأقسام الإدارية والمهن، لا سيما تلك التي تستوجب مؤهّلات فنيّة. إلاّ أنّ تدنّي الأجور لا زال يشكّل أحد أبرز العوائق التي تحول دون سدّ هذه الفجوات في وقتٍ تتسبّب ظروف العمل الصعبة في بعض الحالات في ثني الأفراد عن متابعة عملهم في هذا القطاع. ولا بدّ من الإشارة هنا إلى أنّ دراسة العام ٢٠١٨ قد خلُصَت إلى الإستنتاجات عينها.

الرسم السابع: الإستراتيجيات المُتّبعة من قبل قطاع الصحة العامة لحلّ مشكلة النّقص (٢٠٢٢)



تستخدم المؤسسات العاملة في سائر القطاعات هذه الإستراتيجيات بالإضافة إلى استراتيجيات أخرى كنقل الموظفين المتخصّصين إلى مكاتبها خارج البلاد للحفاظ عليهم والتمسّك بخبراتهم.

التأثيرات على الإدماج الإجتماعي

الجنسية - تعكس التقارير في مختلف القطاعات تفضيل توظيف المواطنين اللبنانيين باستثناء الحالات التي تسجّل نقصًا على صعيد المهن مثل مصانع قطاع الطباعة أو أحيانًا المهن التي تتطلّب مؤهلات عالية في مجالات متخصصة التي لا يتوفر فيها العامل اللبناني. ومع ذلك، يمكن أن تمرّ مسألة توظيف الرعايا الأجانب/اللاجئين من دون الإبلاغ عنها سيّما في مجال البناء على سبيل المثال كون العمل في هذا القطاع غالباً ما يكون قصير الأجل وغير نظامي.

الإعاقة - فيما يتعلّق بموضوع توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة، فإنّ الحالات المسجّلة في قطاع البنية التحتية أو الرعاية الصحية محدودة نسبياً. أمّا بالنسبة إلى قطاع صناعات الطباعة والتغليف فقد أفادت المؤسسات العاملة فيه أنّ نسبة الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة العاملين لديها تتراوح ما بين ١٪ إلى ١٠٪ من مجموع عمالها. هذا ويشير المسح الحالي إلى أنّ توظيف أولئك الأفراد غالباً ما يتركّز في مجال التصنيع والإنتاج، على عكس ما كانت عليه الأمور بحسب دراسة العام ٢٠١٨ والذي أشار إلى تولّي ذوي الإحتياجات الخاصّة مراكز إدارية. من جهتها، أعلنت الشركات الكبرى عن توظيفها عدداً كبيراً من الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة ولعلّ السّبب في ذلك يعود إلى الأنظمة الحكومية التي لا تُطبّق على الشركات متناهية الصغر والصغيرة.

نوع الجنس - كشفت البيانات التي تمّ جمعها من مجموعات النقاش المركّزة عن تسجيل حالات عدم مساواة بين الجنسين في قطاع صناعات الطباعة والتغليف، تظهر من خلال التمثيل الناقص للمرأة في العديد من الشركات. ففي العام ٢٠١٨، سجّل الانقسام بين الجنسين أعلى مستوياته لا سيما على صعيد الوظائف المتعلقة بالتصنيع والإنتاج. فشكّلت النساء ٤٠٪ من القوى العاملة الإدارية فيما لم تتخطَّ نسبة النساء العاملات في خطوط الإنتاج الخمسة في المئة. في المقابل، قامت المؤسسات المشاركة في مجموعات النقاش المركّزة الأخيرة بتصنيف نسبة النساء من مجموع القوى العاملة لديها وفقاً لكلّ قسم. فتبيّن أنّها تتركّز في أقسام الصناعة والإنتاج والتمويل والمحاسبة وخدمة الزبائن والإدارة العامة، فيما بدت شبه غائبةً عن الوظائف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، مما عكس تناقضات كبيرة لم تتماشَ وخلاصات دراسة العام ٢٠١٨.

من جهة أخرى، تشغل المرأة عددًا كبيرًا من المناصب في قطاع الصحة، بحيث تشكّل النساء ٧٩٪ من مجموع الممرضين في وقتٍ أشار ممثلو المؤسسات العاملة في القطاع إلى أنّ المرأة تشغل ما بين ٥٠ إلى ٧٥٪ من الوظائف وفقاً لما تظهره نتائج دراسة العام ٢٠١٨. أمّا في قطاع البنية التحتية العامة، فتشكّل النساء ٢٦،٦٪ من مجموع القوى العاملة. هذا ويعكس المسح اتّجاه الأعمال التجارية الصغرى إلى تفضيل توظيف النساء خلافاً لما هي الحال عليه بالنسبة إلى المؤسسات المتوسطة الحجم. وفي مقارنةٍ للقطاعات الفرعية، يبدو أنّ المؤسسات المتخصصة في مجال الإتصالات قامت بتوظيف النساء على مختلف نطاق المجموعات المهنية الأربع، مما شكّل خطوةً غير مسبوقة قلّما رأينا لها مثيل في قطاعات المياه والنقل الفرعية. وتتركز اليد العاملة الأنثوية في المناصب الهندسية والإدارية وفقاً لما تظهره البيانات والتي تعكس تمثيل النساء ما بين ٢٥ و٥٠٪ من القوى العاملة في هذه المجالات. ولكن، تبقى المرأة دون مستوى التمثيل المطلوب في المناصب التي تتطلّب مهارات محدودة أو عالية حيث تفيد معظم الشركات عن تشكيل النساء أقلّ من ٢٥٪ في مجموع القوى العاملة لديها.

تأثير الأزمة على المهارات والكفايات والمهن، والتباين بين التوظيف واحتياجات القوى العاملة

المآخذ الرئيسية

- على الرغم من تقليص عدد كبير من الشركات حجم أعمالها، لا تزال فرص العمل تتدفّق جرّاء معدّل دوران الموظفين المحليين والحاجة إلى استخدام موظّفين جدد يتمتّعون بمهارات مخصّصة، قادرين على إدارة العمليات والتكنولوجيا المبتكرة.

- زاد الطلب على المهارات المتخصصة لمجموعات العمال كالممرضين والممرضات وعلى المهارات الفنية الخاصّة في سائر المهن والوظائف. ففي مجال البناء، لا بدّ من حصول الفرد على شهادة في الصحة والسلامة المهنية تسمح له بالتقدّم لشغل منصبٍ ضمن المشاريع الدولية.

- لا يزال الطلب على المهارات العامة للمهن قائماً في مختلف القطاعات الثلاثة.

- انخفضت الرواتب منذ العام ٢٠١٨ مما صعّب عملية استخدام طواقم عمل جديدة. ولسدّ الفجوات، تعمد الشركات إلى توفير المحفّزات لموظفيها الحاليين وللعاملين المحتملين مثل تقديم التطوير المهني من خلال تعزيز التدريب في مكان العمل وتعديل جدول احتساب الأجور وزيادة الفوائد والحوافز.

- لا زال الإنقسام على أساس نوع الجنس قائماً لجهة الولوج إلى مختلف أنماط العمل حيث نادراً ما تشغل النساء المناصب الإدارية العليا وإن في القطاع الصحّي.

- تبقى نسبة توظيف الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة محدودةً في القطاعات الثلاثة المشمولة في هذه الدراسة، على الرغم من الأنظمة الحكومية الموضوعة حيّز التنفيذ.

- تفضّل معظم الشركات توظيف مواطنين لبنانيين، باستثناء مناطق محدودة تعاني من نقص على مستوى العمالة.

الرعاية الصحية

تشير دراسة العام ٢٠٢٢ إلى وجود شغور كبير في أقسام الممرضين والممرضات في لبنان. وتعاني أقسام أخرى من هذا الشغور وإن بوطأةٍ أقلّ بما في ذلك قسم الموارد البشرية والأشعة والتصوير الطبّي والمختبرات. وتتماشى هذه النتائج مع بيانات دراسة العام ٢٠١٨ بحيث يكثر الطلب على الممرضات المسجّلات وفنيّي المختبرات والإداريين ومصوّري الأشعّة والممرضات المجازات. ولا زال القطاع في العام ٢٠٢٢ يوفّر العديد من فرص العمل بسبب ارتفاع معدلات الدوران والشواغر.

إنّ دورات التخصص وشهادات المتدربين في مجال الرعاية الصحية في كافة برامج التعليم والتدريب التقني والمهني بالتعاون مع أصحاب المصلحة من شأنها تحسين أهليتهم لتسلّم المزيد من المناصب.
وتشمل الأمثلة ما يلي:

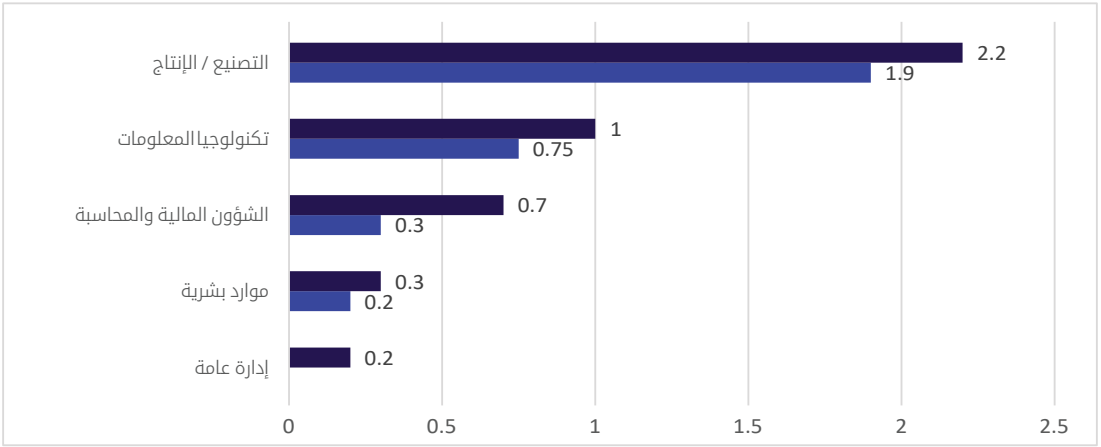
- تدريب متخصص وفني عالي المستوى للممرضات المساعدات والمجازات والمسجلات.
- برامج تدريب مهنية تستهدف مساعدي الرعاية الصحية زفنيّي المختبرات وفنيّي صيانة المعدّات.
- تخصّصات في الإدارة والإستجابة للأمراض المعدية أو الحوادث التي يترتّب عنها إصابات جماعية (الكوارث الواسعة النطاق) بناءً على خبرة القطاع المستقاة من الإستجابة لجائحة كورونا وانفجار مرفأ بيروت.

وتشير مراجعة الأدبيات والمناقشات الجماعية المركزة في العام ٢٠٢٢ إلى أهمية توجيه طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني نحو المسارات المهنية المطلوبة حاليًا كمتخصصي تكنولوجيا المعلومات والمساعدين المؤهلين والممرضات المجازات وفنيي الجودة والرقابة في الرعاية الصحية.

صناعات الطباعة والتغليف

أشار المشاركون في دراسة العام ٢٠٢٢ إلى معاناة معظم المؤسسات من النقص على صعيد الموظفين في مجال التصنيع بما في ذلك عمال التصنيع ومشغلي آلات إنتاج الورق والمشرفين على عملية التصنيع. وأتت مسألة كثافة الوظائف الشاغرة في كلّ قسم لتعكس نتائج دراسة العام ٢٠١٨.

الرسم الثامن: الوظائف الشاغرة المُعلن عنها في كلّ قسم من قطاع صناعات الطباعة والتغليف (٢٠٢٢)



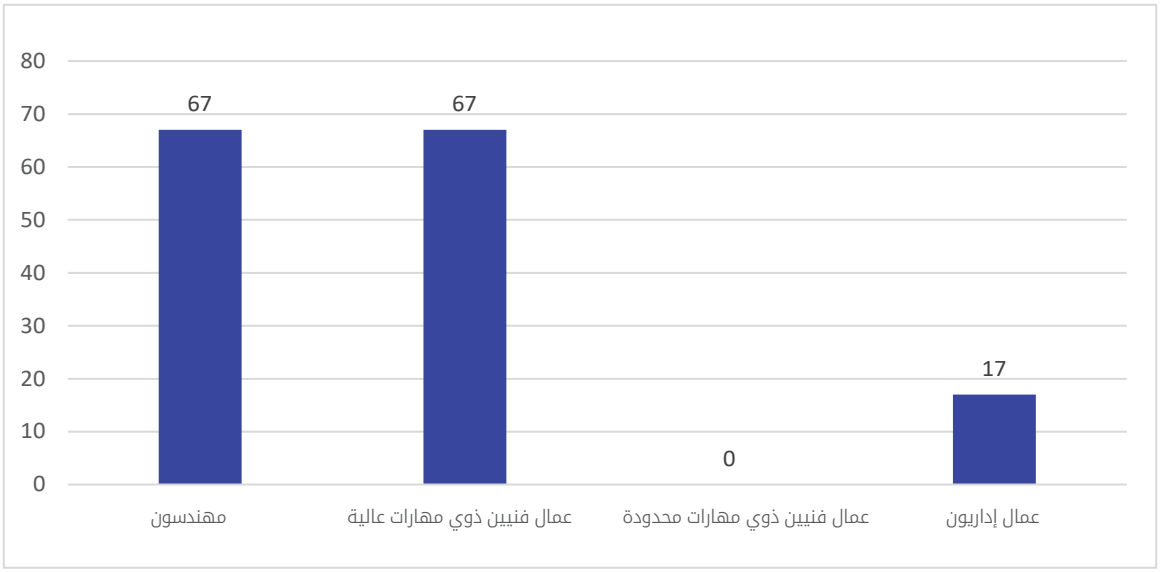
وأظهرت بيانات أخرى على الصعيد المهني ضمن دراسة العام ٢٠٢٢ الحاجة إلى خبراء فنيين في مجال الهندسة الكهربائية والميكانيكية، بالإضافة إلى فنيّين لمراقبة العمليات. وأشار نصف عدد الشركات عن وظائف شاغرة في مجال الهندسة الصناعية وهندسة الإنتاج وتشغيل آلات صناعة اللب والورق ووكلاء الشّحن، فيما أفاد ثلث الشركات عن وجود وظائف شاغرة لديها في مجال وضع اللمسات الأخيرة على المطبوعات بالإضافة إلى حاجتهم لممثلين عن المبيعات التجارية ولمحترفين مساعدين في قسم المحاسبة ولأمناء سرّ ومصممي غرافيك ومشغلي آلات التصوير الفوتوغرافي ولعمّال التّجليد.

كما وأفاد مشاركون في الدراسة عينها عن زيادة الطلب على المتخصصين في مجال الإنتاج الميكانيكي والصناعي، تليهم الإلكترونيات الصناعية وفنون الإعلان/الجرافيك، وفنون الطباعة. ويحتاج مصممو الجرافيك إلى تحصين فهم حقوق الطبع والنشر وبراءات الإختبار والإعتبارات القانونية وهي كلها أمور أساسية للإمتثال للأنظمة والمعايير الدولية في مجال تصميم التغليف والملصقات.

البنية التحتية العامة

أفاد المشاركون في مجموعات التركيز ضمن دراسة العام ٢٠٢٢ عن وظائف شاغرة في مراكز الهندسة والأعمال الفنية التي تستوجب مهارات عالية ودقيقة، فيما أشارت إحدى المؤسسات المتوسطة الحجم عن حاجتها إلى موظفين لملء الشواغر الإدارية. في المقابل، لم يُفد عن أيّ شواغر في الوظائف التي لا تتطلّب مهارات عالية. وأتت معدلات الوظائف الشاغرة مرتفعةً على صعيد الفنيين ذوي المهارات العالية بما يتطابق ونتائج دراسة العام ٢٠١٨.

الرسم التاسع: النسبة المئوية للوظائف الشاغرة وفقاً للمؤسّسات المشمولة في المسح (٢٠٢٢)



تناول نصف المشاركين في مجموعات التركيز مسألة ارتفاع الطلب على تكنولوجيا المعلومات الأساسية والمتقدمة أو على مهارات البرمجيات، فيما شدّد الجميع على الأهمية المتزايدة للكفاية غير الفنية والعمليات الإدارية كالعمل المكتبي والعمل ضمن فريق والتواصل الشفهي وخدمة الزبائن. وقد تنوّع الطلب على المهارات مقارنةً مع دراسة العام ٢٠١٨ بحيث قدّمت المؤسسات المشمولة في المسح الأولوية لمهارات فنية محددة (٦٠%)، تليها المعرفة غير الفنية (كالمنطق السليم وأخلاقيات العمل وغيرها) ومهارات تكنولوجيا المعلومات المتقدّمة (٣٥%).

بالإضافة إلى ما سبق ذكره أعلاه، زاد الطلب حالياً على شهادات السلامة بين العمال الفنيين الماهرين (لا سيما عمال السقالات واللحام) وشهادات الصيانة (كالرافعات البرجية...). كما وسجّل المشاركون وجود فجوات في سوق العمل على صعيد تسعة عشر مهن فنية كالتالي: (١) عمال اللحام المعتمدين، و(٢) والمشغّلين، و(٣) المسّاحين، و(٤) المقدّرين، و(٥) المتخصصين في مراقبة الجودة، و(٦) مراقبي السلامة، و(٧) مراقبي الكلفة، و(٨) سائقي الشاحنات الكبيرة (الجرّافات والرافعات)، و(٩) مقاولين عامّين وكبار العمال المدنيين، و(١٠) عمّال السقالات، و(١١) مشغّلي الحفر والخنادق، و(١٢) عمّال الحفر، و(١٣) الإسكافيين، و(١٤) بنّائي الإسمنت، و(١٥) مراقبي الصحة والسلامة، و(١٦) مدراء مراقبة السلامة، و(١٧) مدراء مراقبة الجودة، و(١٨) فنيّي تكنولوجيا المعلومات و(١٩) مطوّري البرامج.

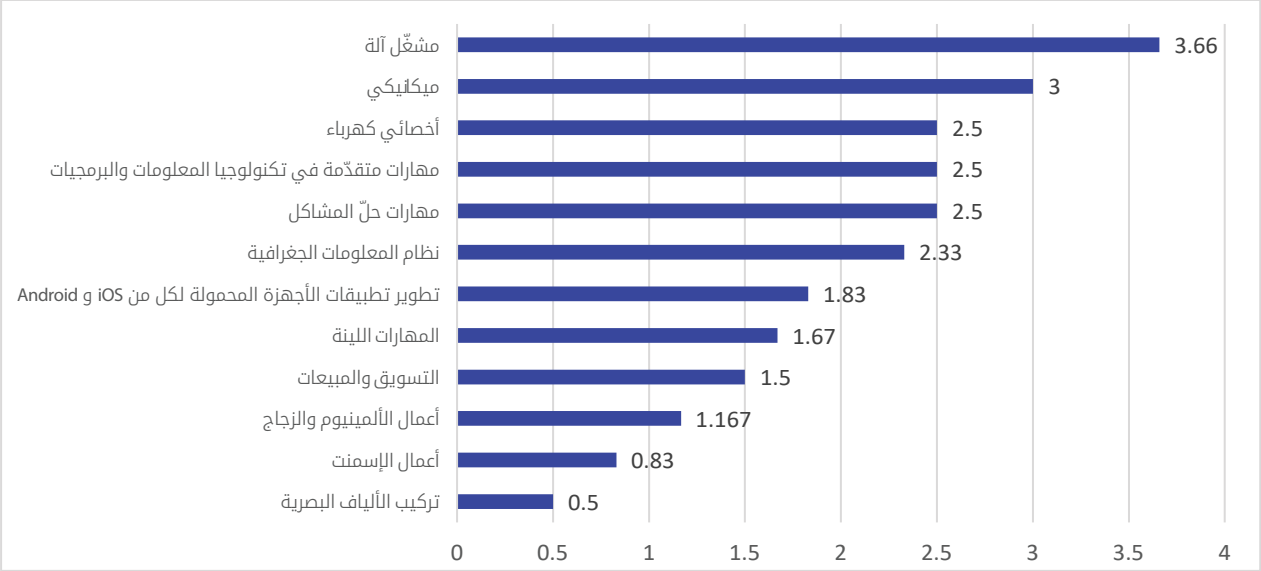
وتطرّق المشاركون في المسح إلى مسألة غياب الأنظمة الحكومية وضعف عملية تطبيق الأحكام القائمة لا سيما لجهة تنفيذ تدابير السلامة وسائر المعايير التي يسعى وراءها العميل الخاص والدولي. إلاّ أنّ التدريب في هذه المجالات غير متوفّر حالياً بسبب المناهج القديمة.

إحتياجات المهارات الناشئة والمهن المطلوبة

أعربت شركات الإتّصالات المتخصّصة عن حاجتها إلى المزيد من المهارات والشهادات الرقمية، لا سيما في مجال هندسة البرمجيات وتطويرها تحديداً في شبكة النقاط الإستدلاليّة والتحوّل الرّقمي والتّسويق الرّقمي وهندسة الروبوتات والذكاء الإصطناعي.

أمّا فيما يختصّ بالنقص على صعيد المهارات – وذلك تماشياً مع نتائج دراسة العام ٢٠١٨ – فاعتُبرت المعرفة الفنية في مجال الميكانيك وتشغيل الآلات من أصعب المهارات التي يمكن العثور عليها (بمعدّل 0/٣.0). ويظهر الرسم البياني التالي ترتيب النتائج في ما خصّ النقص على صعيد المهارات.

الرسم العاشر: ترتيب المهارات من حيث النقص في سوق العمل (درجة صفر إلى 0+) (٢٠٢٢)



أشار عدد من المؤسسات خلال جلسة مناقشة المسح، إلى ارتباط عدم تطابق المهارات بغياب الأنظمة أو عدم تطبيق القوانين القائمة والتي تلزم العمال حصولهم على شهادات في السلامة، لا سيما بالنسبة إلى المهن ذات ظروف العمل الخطيرة.

الإستنتاجات

كشفت مراجعة الإستنتاجات الناجمة عن دراسات القطاعات الثلاثة التي أجريت برعاية منظمة العمل الدولية عدداً من المواضيع المشتركة المدرجة أدناه:

١. التأثير السّلبي لنقص الطاقة ومحدودية الولوج إلى التمويل على كافة القطاعات. ومع ذلك، لا زال الطلب مستمر على العمال المدربين تدريباً كافياً ومناسباً في العديد من المهن.

٢. يُعتبر العمال الفنيون ذوو المهارات العالية الأصعب من حيث التوظيف نتيجة هجرة الأدمغة وعدم القدرة على مضاهاة الأجور المقدّمة لهم في الخارج. ويمكن لظروف العمل الصعبة أيضًا أن تتسبّب بمشكلة لجهة جذب العمال والاحتفاظ بهم.

٣. يحتاج متخرّجو التعليم والتدريب التقني والمهني إلى مجموعات المهارات المحسّنة. فلا بدّ من تجهيزهم بالمعرفة العملية والمهارات الشخصية، فضلاً عن المهارات الناشئة والتدريب على الشهادات. ولا بدّ من الإشارة هنا إلى وجوب تحديث مناهج المهن في القطاعات الثلاثة.

٤. غياب القيادة الحكومية لجهة الإستجابة للأزمات مما صعّب على المؤسسات عملية وضع خططها الخاصة لتعزيز الإستمرارية والتخطيط المستقبلي. ولا بدّ من وضع مثل هذه الخطط لمساعدة المؤسسات على الحفاظ على عملياتها والإحتفاظ بموظّفيها.

٥. لا يمكن أن تقتصر الحلول الطويلة الأجل على تنمية القوى العاملة فحسب، بل يجب أن تتضمّن استجابات إبداعية من قبل الشركات، بالإضافة إلى عمل حكومي ودعم دولي بهدف تحسين البنية التحتية العامة والخدمات المالية وتوفير الرعاية الصحية. كذلك، يجب جمع البيانات داخل القطاعات بشكلٍ أفضل.

٦. لا تزال التحديات المتمثّلة في دمج عدد أكبر من النساء والأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة واللاجئين في القوى العاملة قائمةً.

يمكن تلخيص التوصيات الصادرة عن التقارير الخاصة بالقطاعات الثلاثة على الشّكل التالي:

السياسة والتواصل

١. دعم الهيئات الحكومية المعنيّة بالموافقة على برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الجديدة من خلال تبسيط عملية الموافقة لى البرامج الجديدة وتمكين الأساليب المبتكرة للتعليم والتعلم.

٢. دعم إطلاق المنصة الإلكترونية المؤسسة الوطنيّة للإستخدام (NEO) لتحديد الشاغرة والإبلاغ عنها بالإضافة إلى إدراج لائحة بالباحثين عن عمل.

٣. تخصيص المزيد من الدراسات المتعمّقة لمختلف القطاعات الفرعية ضمن كلّ قطاع رئيسي لتحديد احتياجات المهارات والوظائف الشّاغرة واستراتيجيات التعاون بدقّة أكبر.

٤. الإعتراف بالتوترات الإجتماعية والوصمات المجتمعية الناجمة عن المفاهيم الخاطئة لبرامج تنمية المهارات، ومعالجتها.

٥. زيادة نسبة الوعي لتعزيز التنوع والمشاركة الإقتصادية العادلة للمرأة وللأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ولغير المواطنين/اللاجئين.

٦. تسليط الضوء على القيمة الكامنة والعملية للتعليم والتدريب التقني والمهني وأنواع الوظائف المختلفة في المجتمع بدءًا من أرض المصنع وصولاً إلى جناح المستشفى، ومن موقع البناء إلى البنية التحتية كالطرق والمياه وتكنولوجيا المعلومات.

٧. التشجيع على زيادة المنح والمشاريع التنموية مع الشركاء الدوليين لا سيما في قطاعَي البنية التحتية العامة والرعاية الصحية.

٨. تعزيز شبكات التعاون داخل القطاعات وفيما بينها بهدف مشاركة التحديات وآليات المواجهة واستراتيجيات الإحتفاظ بالعمّال.

٩. إنشاء وصيانة وتطوير أنظمة وتقنيات المعلومات حول الرعاية المتصلة وتعزيز الرعاية الصحية الأولية والطارئة في قطاع الرعاية الصحية، بهدف الحدّ من حالات الدخول غير الضرورية إلى المستشفيات.

التدخّلات لتحسين المهارات

١٠. زيادة عدد المكونات العملية والتطبيقيّة في كافة المناهج الدراسية لمنح متخرّجي التعليم والتدريب التقني والمهني مجموعات المهارات اللازمة للإستجابة لمتطلبات العمل الحالية والمستقبلية. وكجزء من البنود المعدّلة، يتوجّب على مقدمي التدريب، بالتعاون مع القطاع الخاص، تقديم المزيد من الدورات التدريبية القصيرة التي تمكّن متخرّجي التعليم والتدريب التقني والمهني من توسيع نطاق الوظائف التي يمكنهم تأديتها وتحوّلهم إلى أدوات جاذبة لأرباب العمل. وتشمل الأمثلة التدريب والشهادات في مجال الصحة والسلامة المهنيتين، والشهادات الرقمية لهندسة البرمجيات والتحوّل الرقمي، بالإضافة إلى البرامج التي تستهدف مساعدي الرعاية الصحية وفنيي المختبرات والممرضات المجازات.

١١. تعزيز دور جمعية الصناعيين اللبنانيين والنقابات لتعزيز التعاون بين مقدمي التدريب في القطاع الخاص، ورصد الطلب على المهارات، والدفاع عن الأعضاء وعامة الشعب والحكومة.

١٢. توفير الدعم لمقدمي التدريب كي يتمكنوا من إدخال التعديلات اللازمة على المناهج الدراسية، بما في ذلك تطوير الموارد وطرق التقييم وتدريب المعلمين.

١٣. دعم مسألة تعزيز الروابط بين مقدمي التدريب والقطاع الخاص من خلال تدريب لجان المدارس/الكليات مع أعضاء من القطاع الخاص، والتعليم القائم على العمل للمتدربين والمعلمين، ووسائل أخرى مثل إنشاء "مصانع التدريس".

التوصيات

١٤. مراقبة الإتجاهات الدولية في الصناعة كالتكنولوجيا الجديدة والتركيز على الصناعة الصديقة للبيئة والتعليم والتدريب التقني والمهني بحيث يُلمُّ مقدّمو التدريب والصناعات بهذه الإتجاهات ويعملون على التفاعل معها.

مقاربة متعددة الأوجه

اقترح المشاركون في دراسات قطاع الرعاية الصحية مقاربةً ثلاثية الأبعاد للتعامل مع الأزمات الحاليّة.

١. معالجة احتياجات القوى العاملة الحالية.
٢. تهيئة عمال المستقبل.
٣. تقديم المساعدة لمؤسسات الرعاية الصحية.

من شأن هذه المقاربة مساعدة كافة القطاعات التي تشملها هذه الدراسة.

تحتاج الحكومة اللبنانية إلى تنفيذ الإصلاحات المطلوبة لتمكين شركاء التنمية من التعاون والمساعدة على معالجة التحديات الخطيرة التي تحدق بالبلاد.

صناعات الطباعة والتغليف

سجّلت الوظائف الشاغرة في المؤسّسات المشمولة في المسح أعلى مستوياتها في مجال التصنيع، تبعتها الخدمات الفنية والمتخصّصة وتكنولوجيا المعلومات. أمّا الإدارة العامة وخدمة الزبائن فسجّلتا أدنى المستويات.
وتعكس البيانات معاناة معظم المؤسسات من النقص في اليد العاملة المصنّعة ومشغّلي آلات إنتاج الورق والمشرفين على عمليّات التّصنيع.

وبرزت الحاجة إلى المتخصصين التقنيين في مجال الهندسة الميكانيكية والكهربائية وفنيّي التحكّم بالعمليات. وأفاد نصف عدد المؤسسات المشاركة عن وجود وظائف شاغرة لديها لمهندسي الصناعة والإنتاج، ومشغّلي آلت صناعة اللب والورق ووكلاء الشحن. وأعلن ثلث المؤسسات عن وظائف شاغرة في مجال وضع اللمسات الأخيرة على الطباعة وعن حاجتها إلى ممثلين عن المبيعات التجارية ولمحترفين مساعدين في قسم المحاسبة ولأمناء سرّ ومصممي غرافيك ومشغلي آلات التصوير الفوتوغرافي ولعمّال التّجليد. في المقابل، لم تأتِ أيّ شركة على ذكر حاجتها إلى مشغلي آلات المنتجات البلاستيكية أو إلى مساعدين إداريين أو فنيّي الهندسة الكيميائية أو لسائقي الشاحنات الكبيرة أو الرافعات أو لمشغّلي المصانع ذات الصلة.

بدورهم، أعلن المشاركون في مجموعات التركيز عن الحاجة المتزايدة إلى متخصصين في الهندسة الصناعية والميكانيكية، تليها الإلكترونيات الصناعية وفنون الإعلان/الجرافيك، وفنون الطباعة.

البنية التحتية العامة

يمكن تصنيف القوى العاملة في القطاع ضمن أربع فئات من المهن: تضمّ الأولى المهندسين والفنيين ذوي المهارات العالية (العاملين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة ومعرفة الرياضيات والمهارات، حاملي الشهادات العليا أو الدرجات العلمية – وتشمل الفئة الثانية المسّاحين والمراقبين المعتمدين ومطوّري البرمجيات والرسامين والعاملين في المهن المماثلة)، وتضمّ الفئة الثالثة الفنيين ذوي المهارات المنخفضة (العمل الذي يتطلب القليل من الخبرة أو التدريب للقيام به، والذي غالباً ما يقوم به العمال الحاملين لشهادات محددة ومحدودة إن وجدت، مثل المسؤولين عن خلطات الخرسانة وعمّال النظافة والمساعدين التقنيين وخلطات الأسمنت والأرضيات الحجرية والجص والبنائين والمهن المماثلة) فيما تشمل الفئة الرابعة الموظفين الإداريين.

وأُعلِنَ عن وظائف شاغرة في مجال الهندسة بالإضافة إلى الحاجة إلى فنيين ماهرين فيما أشارة مؤسسة واحدة فقط متوسطة الحجم عن وجود وظائف شاغرة لديها في قسم الإدارة. من جهة أخرى، لم تُفِد أي شركة عن نقص في الوظائف التي لا تتطلّب مهارات عالية.

هذا وتمّ الإعلان عن وجود وظائف شاغرة في المهن التالية: (١) عمال اللحام المعتمدين، و(٢) والمشغّلين، و(٣) المسّاحين، و(٤) المقدّرين، و(٥) المتخصصين في مراقبة الجودة، و(٦) مراقبي السلامة، و(٧) مراقبي الكلفة، و(٨) سائقي الشاحنات الكبيرة (الجرّافات والرافعات)، و(٩) مقاولين عامّين وكبار العمال المدنيين، و(١٠) عمّال السقالات، و(١١) مشغّلي الحفر والخنادق، و(١٢) عمّال الحفر، و(١٣) الإسكافيين، و(١٤) بنّائي الإسمنت، و(١٥) مراقبي الصحة والسلامة، و(١٦) مدراء مراقبة السلامة، و(١٧) مدراء مراقبة الجودة، و(١٨) فنيّي تكنولوجيا المعلومات و(١٩) مطوّري البرامج.

كما وأعربت شركات الإتّصالات المتخصّصة عن حاجتها إلى المزيد من المهارات والشهادات الرقمية، لا سيما في مجال هندسة البرمجيات وتطويرها تحديداً في شبكة النقاط الإستدلاليّة والتحوّل الرّقمي والتّسويق الرّقمي وهندسة الروبوتات والذكاء الإصطناعي.

الرعاية الصحية

تعاني أقسام الممرضين والممرضات من أعلى المستويات من حيث الوظائف الشاغرة لديها. هذا وتعاني اقسام أخرى من الوظائف الشاغرة وإن بوطأةٍ أخفّ مثل قسم الموارد البشرية والأشعّة والتصوير الطبّي والمختبرات.

وقد تمّ الإعلان عن الحاجة إلى متخصصين في تكنولوجيا المعلومات ومساعدين مؤهّلين وممرضات مجازات وفنيي الجودة والمراقبة، مع الإشارة إلى إمكانية استلام متخرّجي التعليم والتدريب التقني والمهني لهذه الوظائف سيما وإن سبق لهم الخضوع لدورات تدريبية محددة من شأنها تعزيز مهاراتهم في هذا المجال.

ILO Regional Office for Arab States

ilo.org/arabstates
facebook.com/iloarabstates
twitter.com/iloarabstates

UNICEF Lebanon

Unicef.org/Lebanon
Facebook.com/UNICEFLebanon
Twitter.com/UNICEFLebanon